

## Colombia: Reforma Laboral en Colombia — ¿Qué cambió? ¿Qué acciones deben tomarse?

### Resumen

La Ley 2466 de 2025, o Reforma Laboral, transformó profundamente la legislación laboral colombiana. Establece el contrato a término indefinido como regla general, convierte el contrato de aprendizaje en uno laboral especial, y amplía derechos como prestaciones para aprendices y permisos remunerados. Introduce nuevas modalidades de teletrabajo, flexibiliza jornadas y fortalece medidas contra el acoso laboral. También impone cuotas de inclusión para personas con discapacidad y beneficios para empleadores que contraten poblaciones vulnerables. Muchas disposiciones ya están vigentes, mientras otras se implementarán gradualmente. Las empresas deben ajustar contratos, reglamentos y políticas para cumplir con esta nueva normativa.

### Contenidos

Situación actual

### Situación actual

El pasado 25 de junio de 2025 entró a regir la Ley 2466 de 2025 (la "Reforma Laboral"), la cual introdujo modificaciones sustanciales a la legislación laboral colombiana y transformó la manera en que tradicionalmente se han gestionado las relaciones laborales en las empresas. Si bien algunas disposiciones se implementarán de forma gradual o están sujetas a plazos específicos, muchas de ellas tienen aplicación inmediata y ya están vigentes.

A continuación, destacamos los aspectos más relevantes de la Reforma y las acciones recomendadas para asegurar el cumplimiento de las nuevas obligaciones por parte de los empleadores en Colombia:

#### Aprendices SENA

- El contrato de aprendizaje se transformó en un contrato laboral especial a término fijo, aplicable también a practicantes universitarios vinculados, por contrato de aprendizaje, para cumplir con la cuota SENA.
- Los aprendices en etapa productiva o formación dual tienen derecho a todas las prestaciones laborales, pueden sindicalizarse y su afiliación al Sistema de Seguridad Social también incluye la afiliación a pensiones.
- En caso de monetización, el empleador debe pagar 1.5 SMLMV mensuales por cada aprendiz no contratado.

#### Contratos de trabajo

- El contrato a término indefinido se establece como regla general. Los contratos a término fijo o por obra o labor solo serán válidos si cumplen con los requisitos legales y se pactan por escrito.
- Los contratos a término fijo tienen una duración máxima de cuatro años, incluidas prórrogas. Superado este plazo, se entenderán como contratos a término indefinido.
- Para el cómputo de este plazo de cuatro años máximo, en los contratos a término fijo vigentes al momento de entrada en vigor de la Reforma, se tendrá en cuenta la fecha de entrada en vigencia de la Reforma.

### **Nuevas obligaciones para los empleadores**

- Permisos remunerados obligatorios para: (i) citas médicas programadas; (ii) obligaciones escolares como acudiente de obligatoria asistencia; y (iii) diligencias judiciales o administrativas.
- Permiso adicional facultativo para trabajadores que certifiquen el uso de bicicleta como medio de transporte para ir y volver del trabajo.
- Publicación del Reglamento Interno de Trabajo mediante medios físicos y también digitales y electrónicos, y otras modificaciones.
- Cuota de inclusión laboral: (i) empresas con hasta 500 trabajadores: 2 trabajadores con discapacidad por cada 100; (ii) empresas con más de 500 trabajadores: 1 adicional por cada 100 trabajadores. Esta obligación será facultativa durante el primer año de vigencia de la Reforma, pero obligatoria a partir del segundo año (es decir, a partir del 25 de junio de 2026).
- Obligación de permitir el ingreso de animales de asistencia, apoyo emocional o terapéutico, con certificación.
- Derecho a flexibilidad horaria para trabajadores cuidadores de familiares con discapacidad.

### **Teletrabajo**

- Se crean dos nuevas modalidades: (i) Teletrabajo Temporal o de Emergencia, para situaciones de fuerza mayor o caso fortuito (como situaciones sanitarias o desastres); (ii) Teletrabajo Transnacional, para trabajadores colombianos que presten servicios desde el exterior.
- Se vuelve obligatorio el auxilio de conectividad para trabajadores que devenguen hasta 2 SMLMV.

### **Jornadas, recargos y horarios**

- Jornada máxima: 8 horas diarias y 42 semanales, en línea con la reducción gradual iniciada en 2021. Esto quiere decir que desde 15 de julio de 2025 son 44 horas semanales y a partir del 15 de julio de 2026, 42.
- La jornada ordinaria podrá distribuirse de manera variable, es decir, se pueden tener número de horas diferente por día.
- El Día de la Familia dejó de ser obligatorio y pasa a ser opcional.
- Cambios en solicitud y registros de horas extras: Ya no se requiere autorización del Ministerio del Trabajo. Sanciones por no pago (económicas y suspensión de la facultad de programar trabajo suplementario). Cambios en el registro obligatorio de trabajo suplementario y obligaciones de entrega al trabajador.
- Se puede pactar cualquier día como descanso obligatorio.
- El recargo dominical aumentará progresivamente: (i) 80% desde julio de 2025; (ii) 90% desde julio de 2026; y (iii) 100% desde julio de 2027.
- A partir de diciembre de 2025, el horario diurno será de 6:00 a.m. a 7:00 p.m., y el nocturno de 7:00 p.m. a 6:00 a.m.

### **Acoso laboral**

- Amplía la definición: puede ser ejercido por cualquier persona en el entorno laboral, sin importar su rol (incluye clientes, proveedores, etc.).
- Una sola conducta puede ser considerada acoso; ya no se requiere que sea reiterada o persistente.

### **Flexibilidades introducidas**

- Posibilidad del empleador de: (i) pagar directamente el auxilio de cesantías al trabajador sin perder lo pagado; (ii) acordar la mensualización del pago de los intereses a las cesantías.
- Se permite pactar jornadas flexibles para trabajadores con responsabilidades de cuidado (niños, personas mayores, con discapacidad o enfermedades graves).

### Procesos disciplinarios

- Se regula detalladamente el procedimiento, siguiendo lineamientos de la Corte Constitucional. Los empleadores deberán ajustar sus Reglamentos de Trabajo con este procedimiento en un plazo de 12 meses.
- Se establece un plazo mínimo irrevocable de cinco días para que el trabajador conozca los cargos, se pronuncie sobre las pruebas y prepare su defensa.

### Programa "CREA EMPLEO"

- Beneficio de hasta el 25% de un SMLMV mensual por seis meses para empleadores que contraten mujeres, jóvenes o mayores de 50 años. Aplica a empresas con hasta 50 empleados o con crecimiento en ventas inferior o igual al IPC en los últimos dos años.

### Trabajadores migrantes

- El estatus migratorio no impide el cumplimiento de normas laborales y de seguridad social. No obstante, visas y permisos siguen siendo obligatorios.

Anticípese a los cambios y realice los ajustes necesarios en sus contratos, reglamentos, políticas y procedimientos.

En Baker McKenzie estamos a su disposición para acompañarlos en la implementación de esta nueva normativa y resolver cualquier inquietud que puedan tener.

## Contactos:



**Tatiana Garcés Carvajal**

Socia

[tatiana.garces@bakermckenzie.com](mailto:tatiana.garces@bakermckenzie.com)



**Evelyn Romero**

Socia

[evelyn.romero@bakermckenzie.com](mailto:evelyn.romero@bakermckenzie.com)



**Daniela Liévano Bahamón**

Socia

[daniela.lievano@bakermckenzie.com](mailto:daniela.lievano@bakermckenzie.com)

© 2025 Baker & McKenzie. **Ownership:** This site (Site) is a proprietary resource owned exclusively by Baker McKenzie (meaning Baker & McKenzie International and its member firms, including Baker & McKenzie LLP). Use of this site does not of itself create a contractual relationship, nor any attorney/client relationship, between Baker McKenzie and any person. **Non-reliance and exclusion:** All information on this Site is of general comment and for informational purposes only and may not reflect the most current legal and regulatory developments. All summaries of the laws, regulation and practice are subject to change. The information on this Site is not offered as legal or any other advice on any particular matter, whether it be legal, procedural or otherwise. It is not intended to be a substitute for reference to (and compliance with) the detailed provisions of applicable laws, rules, regulations or forms. Legal advice should always be sought before taking any action or refraining from taking any action based on any information provided in this Site. Baker McKenzie, the editors and the contributing authors do not guarantee the accuracy of the contents and expressly disclaim any and all liability to any person in respect of the consequences of anything done or permitted to be done or omitted to be done wholly or partly in reliance upon the whole or any part of the contents of this Site. **Attorney Advertising:** This Site may qualify as "Attorney Advertising" requiring notice in some jurisdictions. To the extent that this Site may qualify as Attorney Advertising, PRIOR RESULTS DO NOT GUARANTEE A SIMILAR OUTCOME. All rights reserved. The content of the this Site is protected under international copyright conventions. Reproduction of the content of this Site without express written authorization is strictly prohibited.